

CURSO: LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA JUSTICIA.

UNA MIRADA INTEGRAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA.

MODULO 2



Germán R. Canteros

Psicólogo. MP N°3621 MN N°44692

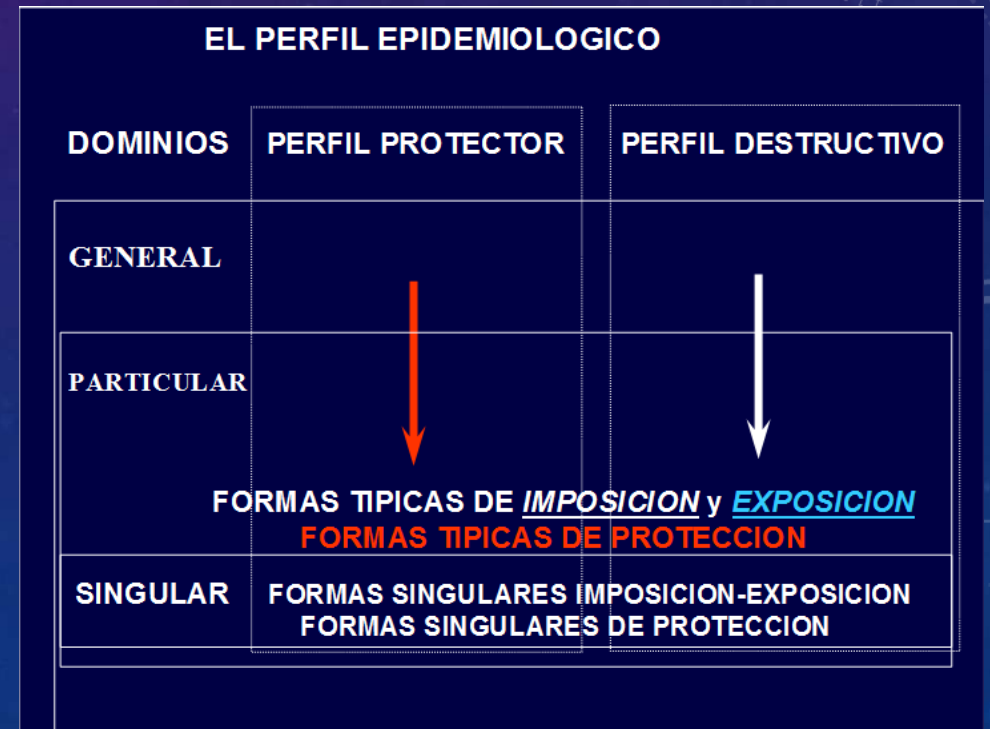
Magister en Salud Mental.

Área de Salud y Trabajo AJER

LOS DETERMINANTES SOCIOECONÓMICOS, CULTURALES Y POLÍTICOS DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL

Introducción

- Diversos autores de la corriente de la Epidemiología Crítica o Salud Colectiva han señalado que los fenómenos de la salud trascurren en tres dimensiones o planos (Pedro Luis Castellanos, Juan Samaja, Jaime Breilh y Normar Almeida Filho).

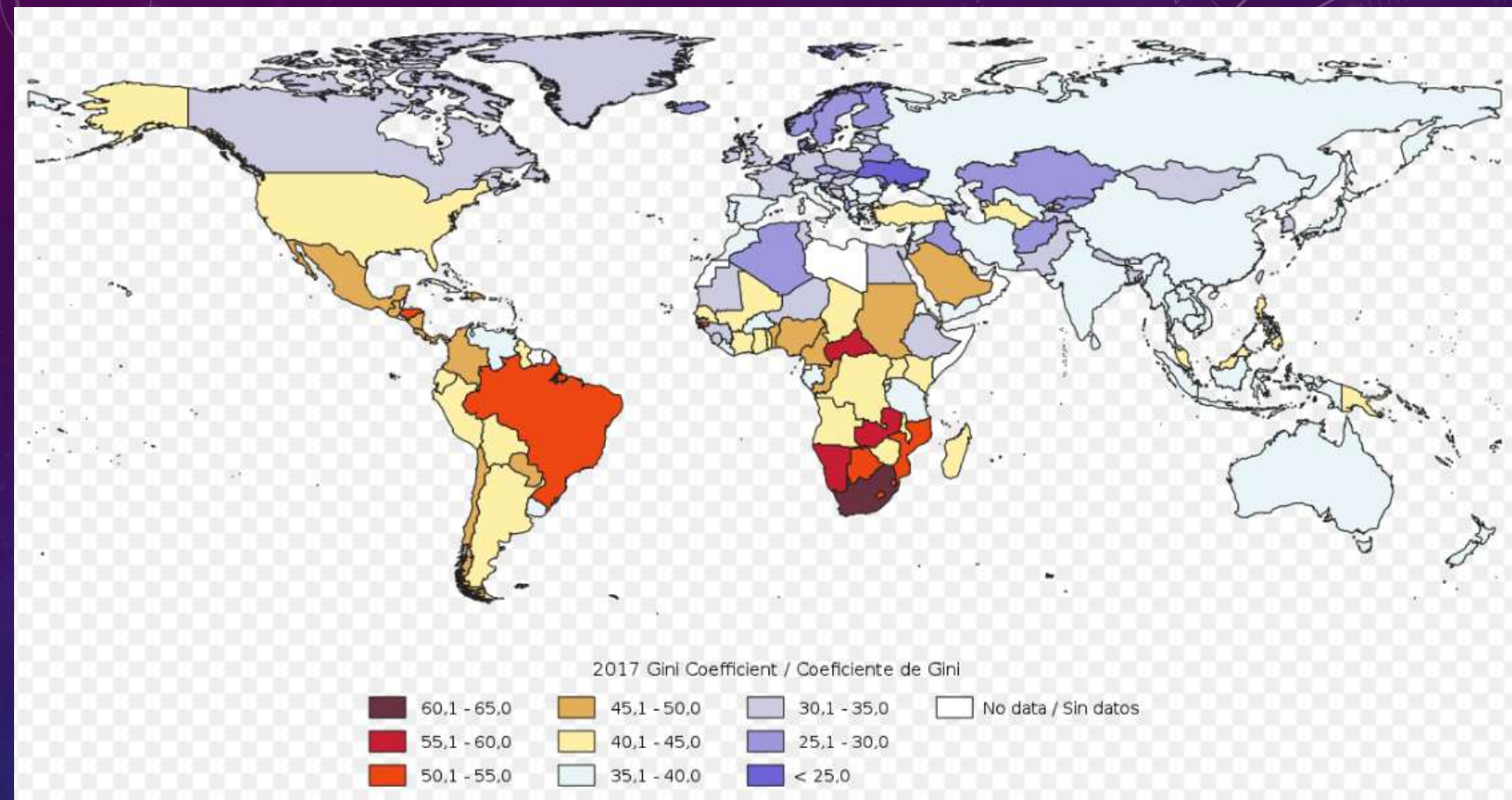


INEQUIDADES DEL SISTEMA CAPITALISTA

- La concentración de la riqueza.
- El libre mercado como un regulador natural de la riqueza.
- La mano invisible
- **El crecimiento de la desigualdad, de la inequidad ha traído como consecuencia graves problemas de violencia social.**



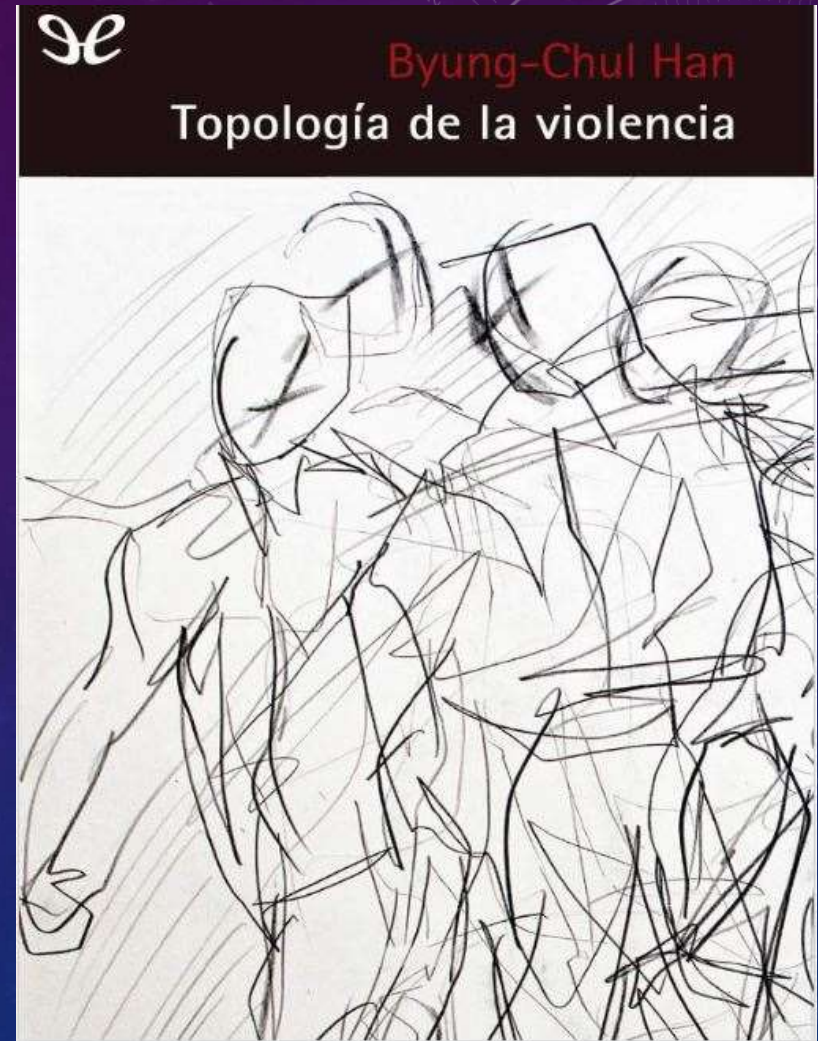
INDICADORES



- Una de las metodologías más generalizadas para medir los grados de desigualdad en la distribución de los ingresos, es el coeficiente de Gini. Sintetizándolo conceptualmente, dicho coeficiente sería 0, si la equidad fuera la máxima posible; es decir, si el ingreso se repartiera igualitariamente entre todos los miembros de la población. Sus valores, que van de 0 a 100, indican como la distribución real se aleja de la equidad máxima.

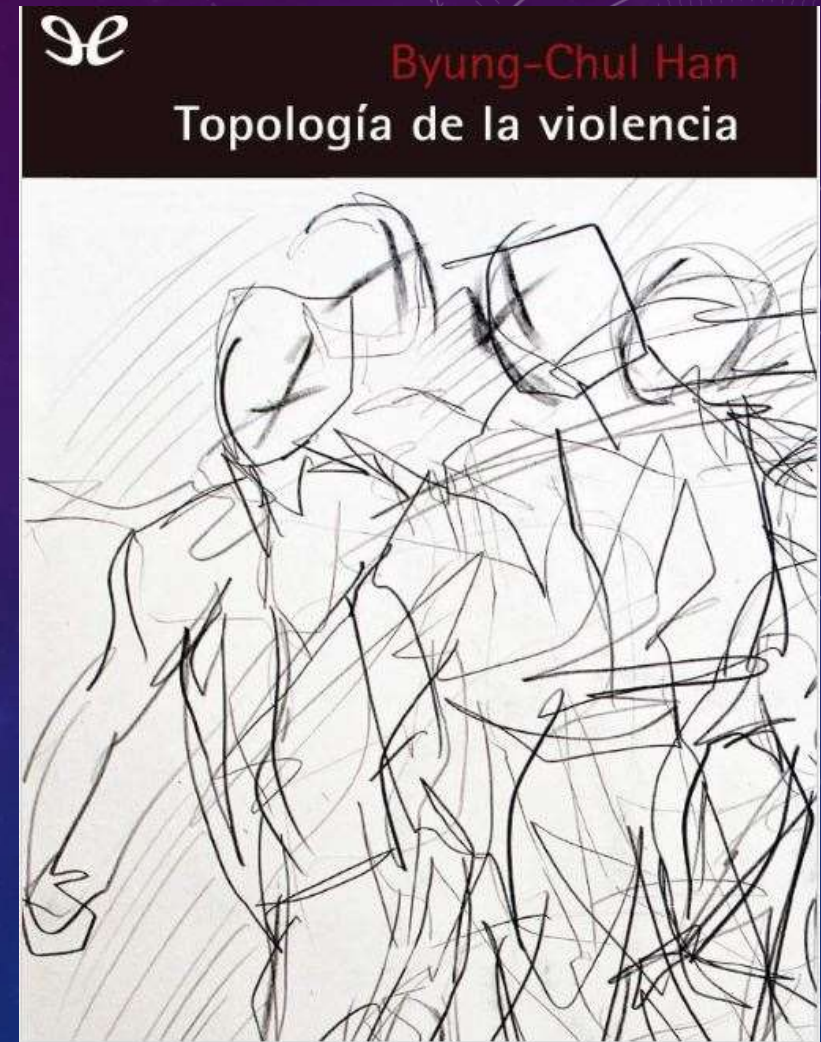
TOPOLOGÍA DE LA VIOLENCIA: EL SUJETO DE RENDIMIENTO Y LA INTERNALIZACIÓN DE LO VIOLENTO

- Trabaja con los desarrollos teóricos de Freud, Esposito, Agamben, Foucault y Deleuze
- La originalidad de este ensayo descansa en su observación de la violencia insertada en una sociedad contemporánea.
- Cada etapa de la historia de la humanidad se construye una relación característica con la violencia, que está determinada por las fuerzas sociales, culturales y económicas que modulan a las sociedades e inciden en la conducta de los sujetos.
- Analiza el contexto social e histórico en el que la violencia se desplaza, por fuera del sujeto, hasta incorporarse difusamente dentro del sujeto mismo.



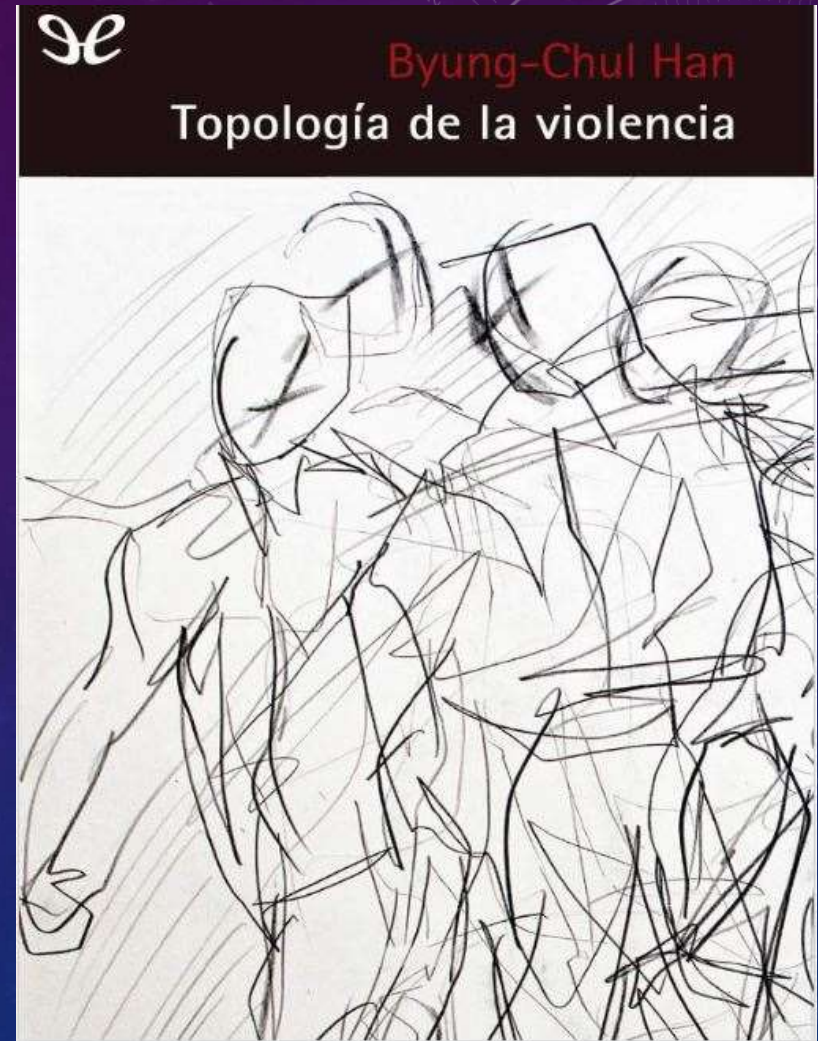
TOPOLOGÍA DE LA VIOLENCIA: EL SUJETO DE RENDIMIENTO Y LA INTERNALIZACIÓN DE LO VIOLENTO

- La violencia de las sociedades disciplinarias hacia la sociedad de rendimiento.
- Los sujetos de las sociedades arcaicas se volvían más poderosos entre más muertes acumularan en su haber.
- En la sociedad de la modernidad, la violencia pasa de la sangre al capital.



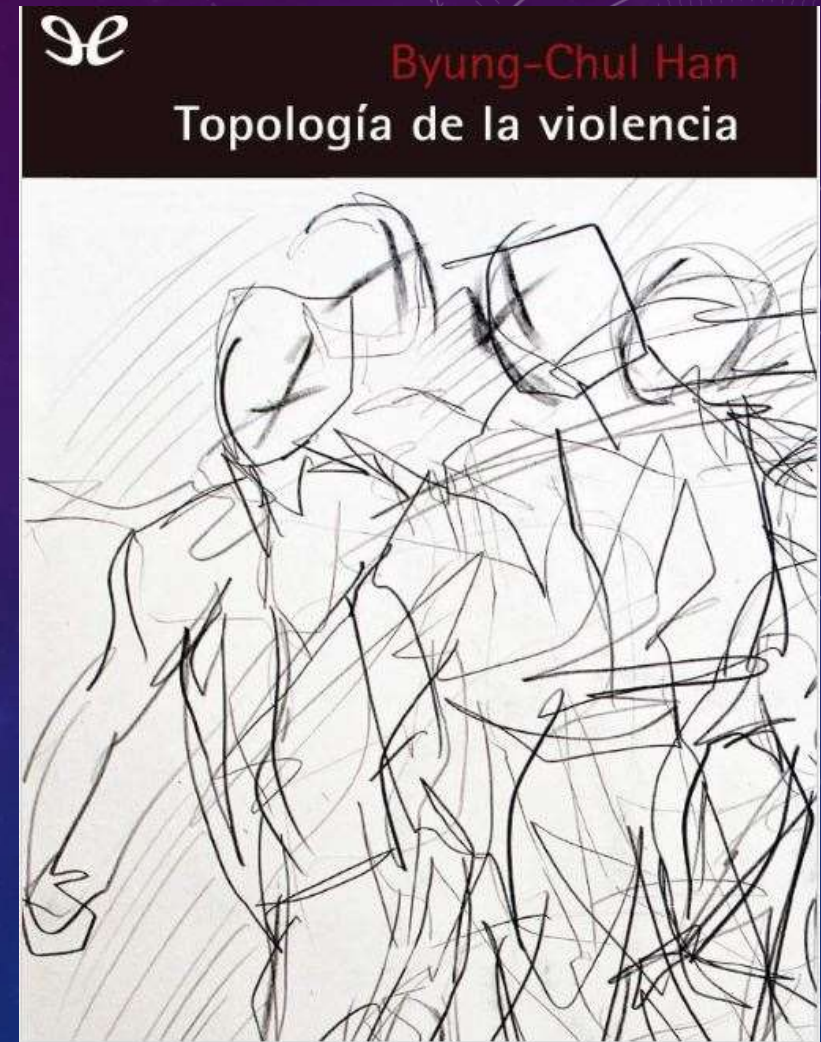
TOPOLOGÍA DE LA VIOLENCIA: EL SUJETO DE RENDIMIENTO Y LA INTERNALIZACIÓN DE LO VIOLENTO

- En las sociedades de soberanía la violencia social era externa, evidente y basada en la relación del sujeto subordinado a un soberano onnipotente.
- En la antigüedad, se hacían públicas las ejecuciones pues la violencia era un instrumento del poder. A este tipo de sociedad la denomina “de la decapitación”
- La sociedad se desplazaría hacia las sociedades disciplinarias, en donde las relaciones estructurales mantienen un estado de dominación del dueño del capital sobre las masas trabajadoras. A este tipo de sociedad la llama una sociedad “de la deformación”, por su capacidad de moldear (o deformar) arbitrariamente las necesidades y la identidad de los sujetos para adecuarse a la explotación capitalista.



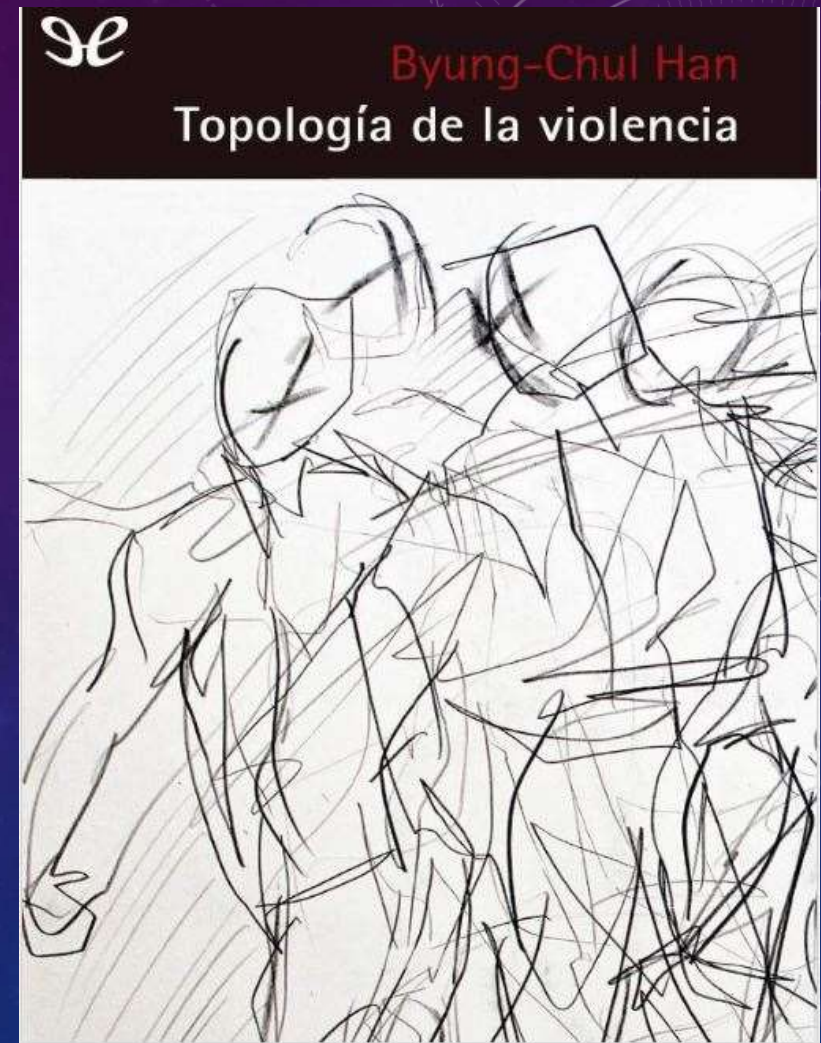
TOPOLOGÍA DE LA VIOLENCIA: EL SUJETO DE RENDIMIENTO Y LA INTERNALIZACIÓN DE LO VIOLENTO

- Finalmente, en las sociedades de los sujetos de rendimiento, o sociedades de control, la violencia se ejerce desde el interior del individuo, cada ciudadano la ejerce sobre sí mismo. La violencia se expresa al ajustarse al individualismo del capital y la globalización. A este tipo de sociedad la llama “de la depresión”.



TOPOLOGÍA DE LA VIOLENCIA: EL SUJETO DE RENDIMIENTO Y LA INTERNALIZACIÓN DE LO VIOLENTO

- En la actualidad de lo políticamente correcto, vivimos aparentemente libres de la extrema violencia de los tiranos externos. Pero sucede que la violencia es sistémica. Toma una apariencia más sutil y se expresa como violencia lingüística, difamadora, desacreditadora y denigradora.
- La violencia ha mutado de visible en invisible, de frontal en viral, de directa en mediada, de real en virtual, de física en psíquica.



RELACIONES DE PODER

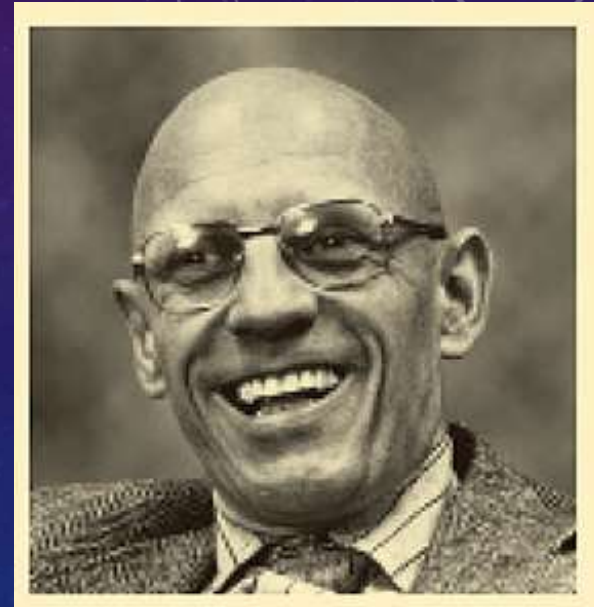
- En vez de pensar en el poder como una «cosa», Foucault lo ve como una «relación».
- Examina diferentes relaciones de poder que existen en todos los niveles de la sociedad moderna, entre un individuo y el estado en el que vive, entre empleados y jefes, entre padres e hijos, entre los miembros de organizaciones y grupos.

El poder



TECNOLOGÍA DEL PODER – REGULAR LA CONDUCTA

- Hay una dimensión de un poder omnipresente se ejerce mediante el control de las actitudes, creencias y prácticas de las personas a través del sistema de ideas que Foucault llama «discurso». Las personas regulan su comportamiento en función de estas normas. El discurso guía sus conductas.
- Este sistema discursivo a las que las personas se adhieren, se integran en la sociedad y define lo que está bien y lo que está mal, lo que es normal o lo que es patológico. Crea un «régimen de la verdad».
- El saber es el poder. Foucault utilizó la expresión «saber-poder» para designar dicha relación: El saber crea el poder, pero también es producido por este. El poder se ejerce controlando qué formas de saber son aceptables, presentándolas como verdaderas y excluyendo otras formas de saber. Al mismo tiempo, el saber aceptado, el discurso, se produce de hecho durante el proceso del ejercicio del poder.



RELACIONES DE PODER

- Las situaciones de acoso laboral se dan alrededor de las relaciones interpersonales, los aspectos vinculares con los otros, entendidas como relaciones de poder. En tanto que desde una posición se intenta dirigir la conducta del otro.
- Estas relaciones, estas posiciones, son móviles, inestables y sujetas a modificación.
- Cuando estas relaciones, posiciones, se estancan, quedan bloqueadas y fijadas impidiéndose la reversibilidad que las caracteriza, nos encontramos con una relación de dominación.
- Desde el momento en que la situación bascula hacia una asimetría estabilizada, y el Poder se ejerce de forma efectiva desde uno de los sujetos sobre otro, el control se especifica con el nombre de *sometimiento*. El sometimiento de un sujeto por otro es una especie de control asimétrico, en el cual la libertad operatoria de uno de los sujetos queda restringida de manera estable por medio de las operaciones del otro. *La relación de poder por sometimiento es una relación de control asimétrico que se estabiliza.*



STATUS Y ROL

- Vamos a utilizar las herramientas conceptuales de ROL y STATUS de las teorías sociales de la estructuración, cuyo referente y mas influyentes pensador es Anthony Giddens. Y Talcott Parsons vinculado a enfoques estructurales funcionalistas.

STATUS Y ROL

- Por status se entiende la posición social de una persona dentro del grupo, o el rango social de un grupo cuando éste es comparado a otros grupos.
- La posición de status de una persona, determinará los derechos y privilegios que le serán atribuidos.
- El rol es el comportamiento que otros esperan de una persona que tiene un status determinado.
- Los roles apropiados son aprendidos dentro del proceso de socialización y luego son internalizados por el sujeto.

STATUS Y ROL

- El status adscrito lo obtiene el individuo al nacer, y fundamentalmente es legado por el medio familiar del niño. Los padres y la familia dan riqueza, religión, raza, antecedentes étnicos y posición social al individuo. De este modo, el status se logra más por factores predeterminados, que por haber realizado una serie de cosas para adquirir esa posición.
- El status adquirido, en cambio, es el proceso de alcanzar una posición social a través del trabajo y las capacidades desarrolladas, por el sujeto.

STATUS Y ROL

- Los grupos de referencia sirven de modelos a quienes tratan de establecer juicios y evaluaciones sobre el modo como están desempeñando su propio rol.
- Los grupos de referencia son una fuente de normas de conducta que se toman como punto de partida para evaluar el propio desempeño de rol.
- Se hace a través de comparaciones con otras personas que están desempeñando tareas similares. Como un fenómeno identificadorio.

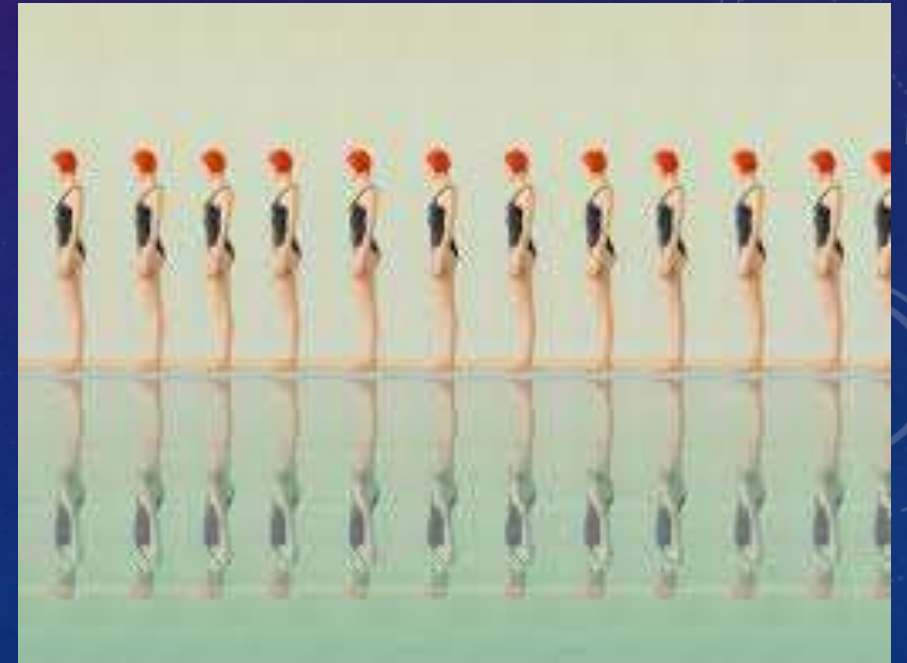
LOS DETERMINANTES DE GENERO EN SALUD LABORAL.

- La **inequidad** como determinante de la violencia. El trabajo como un espacio repleto de tensiones.
- La **división sexual del trabajo**.
- Segregación horizontal.
- El “techo de cristal”.



SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Las condiciones de trabajo y su estudios sin perspectiva de género.
- El uso del tiempo.

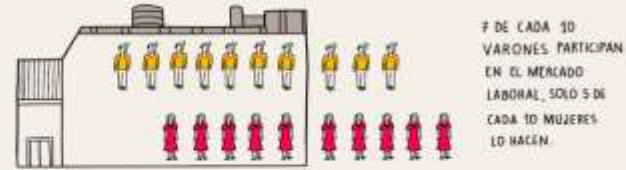


LAS BRECHAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ARGENTINA

Elas están a cargo de las tareas del cuidado y del hogar...



...y esto afecta a su participación laboral



Para las mujeres es más difícil conseguir empleo.



Y si lo obtienen, es más probable que sea informal...



...y por menos horas de lo que desearían.



El sesgo de género por actividad...

OCUPACIONES CON MAYOR PRESENCIA DE MUJERES



OCUPACIONES CON MAYOR PRESENCIA DE VARONES



...acentúa la brecha salarial y limita el crecimiento profesional de las mujeres.

LAS MUJERES GANAN UN **25%** MENOS QUE LOS VARONES



Las desigualdades durante la vida laboral causan brechas en el acceso a la pensión por jubilación



TASA DE COBERTURA PREVISIONAL



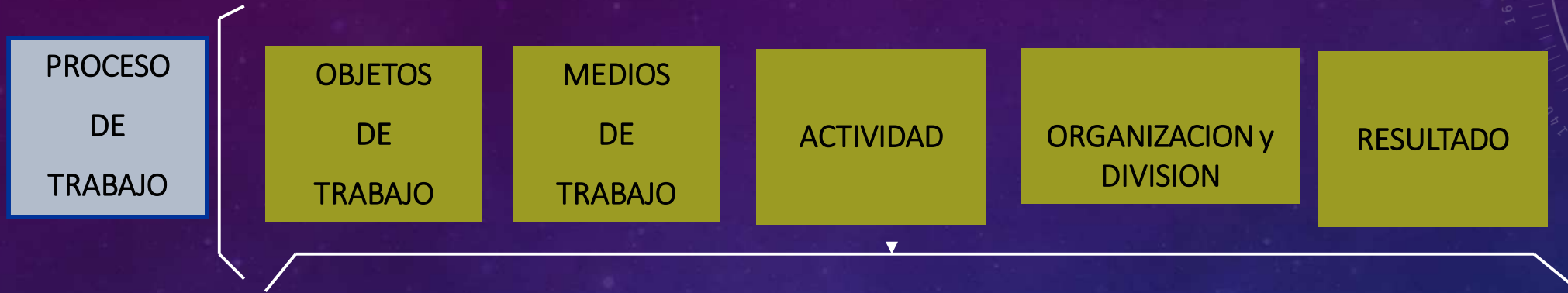
RASGOS SUBJETIVOS EN EL NEOLIBERALISMO

- El neoliberalismo reconfigura al sujeto. En los medios de comunicación, en la publicidad, en la escuela y en el trabajo, en la familia, existe una presión latente para ejercer cada rol de la forma más efectiva posible (máximo rendimiento) con la finalidad de alcanzar metas cada vez más altas. Las premisas del neoliberalismo son esforzarse, trabajar muy duro por conseguir lo que se desea, por alcanzar sueños, emprender, cumplir con las demandas de la meritocracia para demostrar que sí se puede ser feliz si uno de verdad se lo propone.
- Emergencia de un nuevo sujeto, el *homo economicus moderno*, en ruptura con el modelo del antiguo hombre, que hace de su vicio, de su egoísmo; una virtud. El *homo economicus*, en cambio, hace de su egoísmo una forma de vincularse con los demás (C. Laval 2007). *Un empresario de sí mismo*

LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS CON METODOLOGÍAS Y CATEGORÍAS DEL MANAGEMENT EMPRESARIAL

- Éxito en la performance laboral depende de la actitud individual.
- Acciones de RRHH de estimulación individual a través de evaluaciones de desempeño.
- Observadores pasivos de las situaciones de inequidades y de violencia.

PROCESO DE TRABAJO



Mediadores generales,
particulares y singulares

RIESGOS Y
CARGAS

EXIGENCIAS

PROCESOS
POSITIVOS

PROCESO SALUD-ENFERMEDAD

Manifestaciones en la salud
psicofísicas

MANIFESTACIONES
TEMPRANAS Y
SINTOMAS

ENFERMEDADES
CULPABLES E
INCULPABLES

ACCIDENTES DE
TRABAJO

MANIFESTACIONES
SALUDABLES

SINTESIS CARACTERISTICAS DE LOS PROCESOS DE TRABAJO JUDICIAL

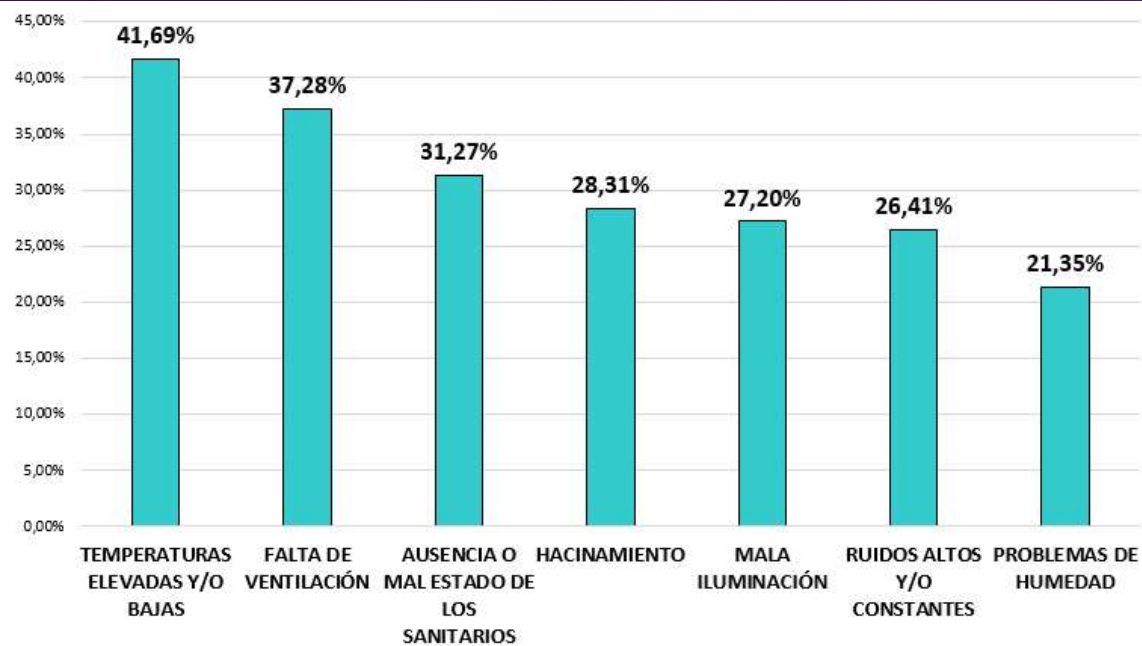
- Factores de riesgos del ambiente físico del trabajo.

Heterogeneidad según los edificios



Riesgos Físicos
del Ambiente de Trabajo

1. Temperatura / 2. Ruido / 3. Iluminación / 4. Humedad
5. Ventilación / 6. Vibraciones / 7. Radiaciones.
8. Presión barométrica



CEFJA
Centro de Estudios y Formación
Judicial Argentina



SINTESIS CARACTERISTICAS DE LOS PROCESOS DE TRABAJO JUDICIAL

- Contaminantes químicos y biológicos.
- Material secuestrado
- Productos de limpieza
- Productos utilizados en la morgue y laboratorios



SINTESIS CARACTERISTICAS DE LOS PROCESOS DE TRABAJO JUDICIAL

- Posturas incómodas
- Posturas estáticas en mesas de entradas
- Un trabajo intelectual de gran movilidad de recursos cognitivos y psíquicos.
- Gran intensidad en cuanto al ritmo.
- El conflicto como rasgo central de la actividad laboral.



Riesgo Exigencia Biomecánica

1. Movimientos repetitivos / 2. Posturas forzadas / 3. Esfuerzo o Fuerza física / 4. Movimiento manual de cargas / 5. Posturas estáticas.

CARGAS DE TRABAJO

- El **28,34%** de los/as consultados/as consideran que la carga de trabajo le resulta excesiva.
- El **33,51%** de los/as encuestados/as indicaron que las **tareas que realiza le exigen adoptar posiciones corporales incómodas**

SINTESIS CARACTERISTICAS DE LOS PROCESOS DE TRABAJO JUDICIAL

Organización y división del trabajo

- la duración de la jornada de trabajo,
 - los horarios,
 - los ritmos que se imponen,
 - los turnos y sus rotaciones,
 - las pausas y descansos,
- el contenido del trabajo,
 - Las relaciones interpersonales,
 - Los estilos de conducción de equipos,
 - La estructura jerárquica.

RIESGOS PSICOSOCIALES QUE DERIVAN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

*“son los **riesgos** para la **salud**, física, psíquica, mental y social **engendrados** por los **determinantes socio económicos**, la **condición de empleo**, la **organización** y el **contenido del trabajo** y los **factores relacionales** que intervienen en el **funcionamiento psíquico y mental** de los trabajadores”*

(Gollac, 2013).

DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- El exceso de **exigencias psicológicas** del trabajo, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la boca, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
- La **falta de influencia y de desarrollo en el trabajo**, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
- La **falta de apoyo social y los roles o funciones**, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
- Las **escasas compensaciones del trabajo**, cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, se acosa psicológicamente o sexualmente, o **no se reconoce el trabajo**, el salario es muy bajo, etc.
- La **Doble presencia**, la combinación entre la carga de trabajo y familiar, con la carga de trabajo laboral.

Control sobre las propias tareas y tiempos de trabajo /Autonomía.
¿Tiene posibilidad de organizar su trabajo?

SI 77,19%

¿Recibe ayuda o apoyo de sus compañeros/as?

SI 86,30%

¿Recibe ayuda, apoyo y reconocimiento de su inmediato superior?

SI 69,80%

¿Sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros/as?

SI 25,01%

¿Sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus superiores?

SI 29,23%



CEFJA
Centro de Estudios y Formación
Judicial Argentina
Judiciales



LA CONFLICTIVIDAD EN EL PROCESO DE TRABAJO

- EL CONFLICTO COMO OBJETO DE TRABAJO
- LA ORGANIZACION RIGIDA Y PIRAMIDAL DEL TRABAJO - LA CONFLICTIVIDAD INTERPERSONAL
- LA CONFLICTIVIDAD CON LOS ACTORES QUE TRAMITAN LAS CAUSAS

DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

La Violencia Laboral es una forma de acoso moral que se ha convertido en una relevante preocupación social. Aquí lo “moral” es una perspectiva ética frente al sentimiento de humillación y maltrato que relatan quienes la padecen.

Sus consecuencias trascienden al plano individual, organizacional y social, por lo que el abordaje de esta problemática configura un tema central desde la perspectiva de los Derechos Humanos.

Siendo el trabajo una actividad estructurante de la personalidad, es prioritario ocuparse de la implicancia que estos comportamientos tienen sobre la salud (física y psíquica) y sus consecuencias que se extienden más allá del estricto ámbito laboral.

DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

- La violencia Laboral la definimos como un problema social complejo y como tal impacta en todos los ámbitos de la vida de una persona. Es una forma de Acoso Moral, afecta al Sujeto trabajador en su integridad psicofísica (fundamentalmente por la vía emocional o psíquica), que tiene como objetivo diferentes formas de hostigamiento persistente, sistemático y continuo hacia quien resulta damnificado.

DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

- Violencia Laboral toda conducta de una persona o grupo de ellas que implique acciones (violencia positiva) u omisiones (violencia de comisión por omisión) lesivos a la integridad psicofísica (física, psicológica, sexual), la dignidad y la sociabilidad de UN SUJETO dentro del ámbito y durante la jornada de trabajo o en cumplimiento de una acción en razón de su relación de trabajo.
- Este comportamiento, es sostenido en el tiempo sistemáticamente, conlleva la intención de destruir física y/o emocionalmente a la persona damnificada; aislando, sometiendo y/o perjudicándola.

LA VIOLENCIA LABORAL COMPRENDE DISTINTAS SITUACIONES:

- **Violencia Física** es la agresión no accidental de contacto entre el cuerpo de víctima y agresor o agresores, que causa daño y dolor, con o sin lesiones. Puede resultar de la utilización, de la fuerza física (golpes, empujones, etc.) o algún objeto.
- También es considerada Violencia Física la invasión del espacio físico de una persona restringiendo sus movimientos, encerrándola o aislándola físicamente de su medio laboral habitual.

LA VIOLENCIA LABORAL COMPRENDE DISTINTAS SITUACIONES:

- **Violencia Psicológica:** Son comportamientos, gestos, tratamientos, acciones y omisiones que tienen por finalidad aislar, estigmatizar, culpabilizar, destruir la integridad emocional del sujeto de modo persistente y permanente, provocando consecuencias sobre la autodeterminación y la salud emocional de quien lo padece sin dejar signos visibles de uso de violencia física.

QUE CONSECUENCIAS TIENE?

El padecer violencia laboral afecta negativamente a la salud física y psíquica alterando también las relaciones sociales, familiares y laborales.

7 de cada 10 denunciantes de este tipo de violencia están bajo tratamiento psicológico o psiquiátrico

8 de cada 10 consultantes se encuentran afectados en su salud mental: *angustia, depresión, trastornos cognitivos (pérdida de memoria, falta de concentración)*

4 de cada 10 presentan afecciones en su salud física: *dolores de cabeza, tensiones musculares, malestares gastrointestinales*. Presentándose en la mayoría de los casos en simultáneo con los

AMBITO PERSONAL:

Las actividades cotidianas y proyectos de vida, así como las relaciones familiares y sociales pueden verse alteradas ante la pérdida de autoestima, sentimientos de desazón y de inequidad.

AMBITO FAMILIAR:

Estados de ánimo irascible, aumento de la conflictividad relacional. Sentimiento de incompreensión y falta de apoyo por la situación de violencia laboral. A lo que pueden sumarse problemas económicos. Retraimiento de la víctima mostrándose frío, distante y abúlico.

EN EL TRABAJO:

Dificultades para desarrollar las tareas laborales cotidianas, manifestando una notable baja en el rendimiento laboral de la víctima, mayor toma de licencias por razones de salud con impacto directo en la organización, lo que obliga a la redistribución de tareas y funciones generando un mal ambiente laboral. Estigmatización de la víctima. Desaprovechamiento de capacidades y desprestigio social.

NO NATURALICEMOS LA VIOLENCIA

No permanezcamos pasivos!

INFORMÉMONOS e IDENTIFIQUEMOS el tipo de violencia laboral.

SEAMOS VICTIMA O TESTIGOS, RECOLECTEMOS PRUEBAS

Si es posible, una grabación en el celular o fotografías como prueba para una denuncia.

BUSQUEMOS APOYO

Acudamos a superiores, autoridades o a quienes deban brindarnos protección

PRESENTEMOS un reclamo o denuncia formal.

Acercate al **AREA DE SALUD de AJER**.
Te brindamos asesoramiento y contención psicológica.
Libertad 170 - Tel. 0343 4317399
ajersecretaria@gmail.com

OFICINA DE VIOLENCIA DE GENERO DEL STJER
Consultas: Santa Fe 244 - Tel. 4209398/2 int 166
centrogeneroviolencia@jusenterrios.gov.ar

"Aunque haya naturalización de la violencia" no debemos seguir permitiendo el avasallamiento hacia nuestra persona o la de un compañero.
Es nuestro derecho trabajar dignamente, en un ambiente de respeto, salud y bienestar laboral.

MATERIAL CONSULTADO

Web de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (OAVL) <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl>

Web de la Secretaría de Trabajo del Gobierno de E. Ríos.
<http://www.entrenos.gov.ar/guiaantelaviolencia/cuando-hay-violencia.php>

"EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO", Marie France Hirigoyen.
1ª Edición 3ª reimpresión. PAIDOS 2013

"EL IMPACTO DEL ACOSO LABORAL EN LOS OBSERVADORES"
Veronika Sieglin. Rev Latino-americana de Estudos do Trabalho, Ano 17, nº27, 2012, 191-223

(1) Psiq. Roberto Sivak. Docente Adscripto del Dpto de Salud Mental Fac. de Medicina de la U.B.A.



Iniciativa del Area de Salud de la
ASOCIACION DE JUDICIALES DE E.R. en
colaboración con la
OFICINA DE VIOLENCIA DE GENERO DEL STJER
Coordinado y supervisado por Mag. GERMAN CANTEROS



VIOLENCIA LABORAL

Acoso Psicológico



"El gran avance en el concepto de VIOLENCIA LABORAL es reivindicar el derecho del trabajador a ser respetado como persona" (1)

¿QUÉ ES VIOLENCIA LABORAL?

"Es toda **acción, omisión o comportamiento** destinado a provocar, directa o indirectamente, **daño físico, psicológico o moral** a un **trabajador o trabajadora**, sea como amenaza o acción consumada. (Ley Provincial N° 9671)

¿QUIÉN LA PUEDE EJERCER?

Tus superiores, tus compañeros y también los empleados a sus superiores

¿DE QUÉ MANERA?

Mediante **VIOLENCIA FÍSICA, ACOSO SEXUAL ó ACOSO PSICOLÓGICO**.

Este último conocido también como **ACOSO LABORAL ó "MOOBING"**:

Es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen **maltrato modal o verbal, recurrente, sostenido en el tiempo**, sobre un trabajador/a mediante:

ABUSO DE AUTORIDAD

Gritarte o darte malos tratos
Menospreciarte
Sembrar el miedo
Actuar hostilmente
Darse crédito por tu trabajo

DECALIFICACION



Sembrar dudas sobre tu trabajo u otra situación
Ponerte trabas: no pasar mensajes, información o hacerlo de manera equivocada
Culparte por faltas de otros



INEQUIDAD

Diferencias de trato, distribución de trabajo o remuneración



INJUSTICIAS

Bajo o nulo reconocimiento por tu labor.
Asignar tareas monótonas o nimias según tu capacidad.

Darle el reconocimiento de tu trabajo a otro
Obligarte a trabajar bajo amenazas
Darte exceso de trabajo



IGNORÁNDOTE

Nulificando tus ideas, descartándolas sin analizar.
Impidiendo que te expreses.
Con el rechazo constante.

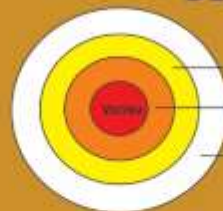


MEDIANTE LA BURLA

En forma directa o a tus espaldas, creando un triángulo de acoso: víctima - agresor - espectadores.



ESTRUCTURA DE LA SITUACION DE VIOLENCIA LABORAL



Colaboradores del ostrigamiento

Observadores pasivos

EL AMBITO LABORAL: LA JUSTICIA

* En el sector público, el acoso psicológico está relacionado con la **relación de poder**.

* Puede durar muchísimos años ya que la persona no puede ser despedida salvo causa grave, así los efectos en el tiempo son realmente dramáticos para la salud y la personalidad.

* En caso de ser víctima de violencia por parte de un superior, la estructura jerarquizada del Poder Judicial dificulta el acceso a otra jerarquía superior al hostigador como para ser escuchado.

* La burocracia de la administración pública, la ignorancia y la poca capacidad de diálogo dificulta la intervención a tiempo ante lo cual las situaciones de violencia tienden a acrecentarse.

OBSERVADORES PASIVOS

Son aquellos compañeros o testigos de situaciones de violencia que por autoprotección, temor a represalias o creer que su intervención no cambiaría la situación optan por la indiferencia, queriendo incluso "despegarse" del damnificado.

Otros, por conveniencia, para asegurarse o mejorar su posición laboral, callan o permanecen indiferentes cuando un compañero es maltratado.

La **"inhumanidad administrativa"** resulta para la víctima **"maltrato institucional"** contra el que es difícil luchar a solas, agravado por la indiferencia del entorno y un contexto excesivamente jerarquizado.

DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

"El gran avance en el concepto de VIOLENCIA LABORAL es reivindicar el derecho del trabajador a ser respetado como persona"

ALTO
REACCIONA
DENUNCIA
BUSCA AYUDA

ABUSO DE AUTORIDAD

Actitud despotica y prepotente. Gritarte o darte malos tratos
Sembrar el miedo, intimidar, amenazar, chantajear
Obligarte a trabajar bajo amenazas
Actuar hostilmente
Negarte derechos laborales

DISCRIMINACIÓN

Por embarazo, edad, discapacidad, apariencia física, creencias personales u orientación sexual
Por problemas en la salud física y psíquica

DE CONTENIDO SEXUAL

Manoseos Tocamientos
Propuestas sexuales directas o sutiles
Exhibir contenido sexista o pornográfico
Comentarios ofensivos

CUIDADO
Ambiente agresivo
BUSCA AYUDA
EN TU GREMIO

HUMILLACIÓN

Mediante la burla, directa o a tus espaldas, o poniéndote apodos
Referirse al personal como objeto o propiedad
Exhibir errores laborales en público
Darse crédito por tu trabajo

DESCALIFICACIÓN

Sembrar dudas sobre tu trabajo u otra situación
Ponerte trabas: no pasar mensajes o información o hacerlo de manera equivoca
Críticas constantes y sin fundamentos
Menospreciarte
Culparte por faltas de otros

ATENCION
Ambiente tenso
PREVENTIVAMENTE
CONSULTA
AL AREA DE SALUD
DEL GREMIO

IGNORÁNDOTE

Nulificando tus ideas, descartándolas sin analizar
Impidiendo que te expreses

INJUSTICIAS

Bajo o nulo reconocimiento por tu labor
Asignarte tareas monótonas o nimias según tu cargo y capacidad
Darle el reconocimiento por tu trabajo a otro
Darte trabajo en exceso

INEQUIDAD

Diferencias de trato, distribución de trabajo o remuneración



AREA DE SALUD DE LA ASOCIACIÓN JUDICIAL
Asesoramiento y contención psicológica
Libertad 170 - 0343 4317399
asesor@ajer.org.ar



LA VIOLENCIA LABORAL COMPRENDE DISTINTAS SITUACIONES:

- **Violencia Sexual:** Es aquella que se expresa en actos agresivos de carácter sexual (que pueden incluir o no el uso de la fuerza física) sostenidos y persistentes de una persona o grupo de personas a otra.
- Implica comentarios, insinuaciones, comportamientos humillantes y son percibidos por la víctima como un condicionante hostil para la realización de su trabajo.
- Busca someter la voluntad de la víctima -que **no** está de acuerdo- para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

PARA LA VICTIMA: IMPACTO DIRECTO EN LA SALUD

Sufrimiento psicológico: pérdida de autoestima, humillación, desmotivación.

Repercusiones psíquicas: reacciones relacionadas con el estrés, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimiento de culpa.

Transtornos físicos: del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión.

Cambios de comportamiento: deterioro de las relaciones sociales, aislamiento, baja del rendimiento laboral y en casos extremos suicidio.

PARA LA ORGANIZACION:

Ausentismo y/o renuncia del personal.

Dificultades para cubrir las vacantes producidas.

Disminución del rendimiento y la productividad.

Amenaza del progreso y la innovación ante un entorno donde reina la desconfianza y la falta de espíritu de equipo.

Mal clima laboral

¿QUE HACER SI CONSIDERO QUE SOY VICTIMA DE ACOSO SEXUAL?

- **IDENTIFICA** las situaciones de acoso que creas que estás sufriendo y al acosador
- **NO CALLES.** El silencio permite al acosador persistir con su comportamiento
- **COMENTA LA SITUACIÓN** a tu familia, amigos o compañeros de oficina de mayor confianza a fin de descargar tensión y ver la situación con mayor claridad. **ASESORATE!**
- **HACELO SABER** a quien tenga facultad de intervenir y tomar las medidas que correspondan
- **MANTENÉ** tu autoestima y confianza. No permitas que el acosador te cree sentimientos de culpabilidad

¿A QUIEN RECURRIR?

SEGUÍME!

ASOCIACION JUDICIAL DE ENTRE RIOS

Libertad 170 - Tel: 0343 4317399

ajersecretaria@gmail.com.ar

Asesoramiento y contención psicológica



OFICINA DE VIOLENCIA DE GENERO DEL STJ

Consultas: Santa Fe 244 - Tel 0343 4209398/2 int 166

centrogeneroviolencia@jusertreros.gov.ar

MINISTERIO DEL TRABAJO DEL GOBIERNO DE E.R.

Asesoramiento jurídico y contención psicológica

Buenos Aires 166 - Tel. 0343 4207984/87 -

mintrabajo@entrieros.gov.ar

SUBSECRETARIA DE LA MUJER DEL GBNO DE E.R.

25 de Junio 23 - Tel. 0343 4208826

Recepción de denuncias y asistencia a la víctima

CONSEJO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA (COPREV) -

Andrés Pazos Tel. 4840503

Asesoramiento y Prevención de la violencia

SUBSECRETARIA DE LA MUJER - MUNICIPALIDAD

DE PNA. - Almafuerde 14 - Tel 4340288

LINEA SOBRE VIOLENCIA DE GENERO: 144

MATERIAL CONSULTADO

Manual sobre Violencia Laboral para organizaciones sindicales.
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Página web de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oav>

Manual de Referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España.

Página web de la Secretaría de Trabajo del Gobierno de E. Ríos.
<http://www.entrieros.gov.ar/guiaantelaviolencia/cuando-hay-violencia.php>

Coordinado y supervisado por Mag. GERMAN CANTEROS



Iniciativa del Área de Salud de la ASOCIACION DE JUDICIALES DE E.R. en colaboración con la OFICINA DE VIOLENCIA DE GENERO DEL STJER



13 al 17 de Noviembre Semana de los "DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO"



¿QUE ES VIOLENCIA LABORAL?

Definida por la Ley Provincial N° 9671 es:

"Toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados".

Puede provenir de niveles:

- Jerárquicos superiores
- De igual rango
- De rangos inferiores

VIOLENCIA LABORAL DE CONTENIDO SEXUAL: EL ACOSO SEXUAL

"Es todo comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual reiterado en el tiempo que tiene el propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"



COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN EVIDENCIAR ACOSO SEXUAL

CONDUCTAS VERBALES:

- * Bromas sexuales ofensivas comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- * Comentarios sexuales obscenos.
- * Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o capacidades sexuales.
- * Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- * Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- * Comunicaciones telefónicas, correos electrónicos, etc... de contenido sexual y ofensivo
- * Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales o no.
- * Peticiones o demandas de favores sexuales relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones

CONDUCTAS NO VERBALES

- * Uso de imágenes, gráficos o fotografías de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- * Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- * Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- * Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- * Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados)
- * Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- * Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona acosada
- * Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

EL COMPONENTE CULTURAL

En nuestra sociedad existen muchos mitos en relación al acoso sexual asentados en estereotipos de género y en la transmisión de valores culturales inspirados en la dependencia, docilidad y obediencia de la mujer, de tal forma que su capacidad de reacción ante estas conductas y la empatía social hacia su condición de víctima queden anuladas, bien porque el silencio o el "no llamar la atención" sea interpretado como aceptación, bien porque el agresor intente eludir su responsabilidad amparándose en que este tipo de comportamientos no revisten gravedad ni atentan contra la dignidad de las personas.



**Por esto
es necesario
confrontar
MITOS y REALIDADES**

MITO

REALIDAD

El acoso sexual es poco frecuente.	Según la OIT, ARGENTINA es uno de los cuatro países con mas alta tasa de acoso sexual.
Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual siendo solo un trivial e inofensivo coqueteo	El acoso sexual es devastador para las víctimas, con serio daño psicológico
Si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.	Si los comportamientos, aún involuntarios del acosador, van en contra de la voluntad de la víctima, haciéndola sentir ofendida, humillada o intimidada son considerados como acoso sexual.
Se inventan casos de acoso sexual para vengarse de jefes o personas con las que están resentidas.	Estudios realizados en España demuestran que menos del 1% de las denuncias por acoso sexual son falsas.
Las mujeres que sufren acoso sexual lo han provocado por su apariencia, modo de vestir y comportamiento.	Estudios han demostrado que las víctimas de acoso sexual varían en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamiento.
Todas las víctimas de acoso sexual son mujeres.	Según la OAVL si bien las consultas por acoso sexual pertenecen mayormente a mujeres, también consultan hombres en una proporción de de 10% sobre un 1% respectivamente.
Solo tiene lugar entre personas de distintos sexos.	El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.
Si ignoras el acoso sexual desaparecerá	Por lo general los acosadores no se detienen por sí solos. Ignorarlos pueden interpretarlo como conformidad o estímulo

LOS DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO



ACOSO SEXUAL

“Es todo comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual reiterado en el tiempo, que tiene el propósito o produce el efecto, de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

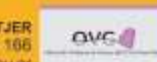
NIVELES DE ACOSO*	LEVE	VERBAL: Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual
	MEDIO	NO VERBAL: Miradas, gestos lascivos, muecas
	MODERADO	VERBAL FUERTE: Llamadas telefónicas, mensajes, presiones para encontrarse en otros ámbitos, invitaciones con intenciones sexuales
	FUERTE	CONTACTO FÍSICO: Manoseos, sujetar, acorralar
	MUY FUERTE	PRESIONES FÍSICAS y PSÍQUICAS para tener contactos íntimos

* Investigación realizada por la Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación -LIPCN- con trabajadoras del sector público



Si sos víctima de acoso sexual acercate al **ÁREA DE SALUD DE AJER** y te brindamos asesoramiento y contención psicológica
Libertad 170 - Tel. 0343 4317399 ajer.secretaria@gmail.com

OFICINA DE VIOLENCIA DE GENERO DEL STJER
Santa Fe 244 - Tel. 0343 4209398/2 int. 166
centrogeneroviolencia@juseinterios.gov.ar



**¿QUE HACER
ANTE ESTAS SITUACIONES?
NO CALLARLAS!**

El silencio y la falta de denuncia son cómplices de la persona que acosa y atentan contra tu Salud, Dignidad y Derechos